

Des ressources à mobiliser

pour un meilleur fonctionnement de l'instance



Une instance qui dispose rarement de toutes les compétences mais qui mobilise peu les ressources externes

Les CHSCT se sentent parfois isolés ou démunis dans un contexte où les questions à aborder sont de plus en plus nombreuses et complexes. Il est demandé à l'instance d'analyser les facteurs de pénibilité, de donner des avis sur des changements d'organisation..., mais comment disposer de toutes les compétences nécessaires pour aborder ces différents sujets ?
Par ailleurs, les élus et présidents du CHSCT regrettent souvent l'absence trop fréquente des membres de droit (CARSAT/MSA ou inspection du travail). Même constat pour les autres acteurs externes possibles (formateurs et experts CHSCT) qui sont encore moins sollicités. Force est de constater que l'absence de ces acteurs peut aussi être liée à un défaut de leur mobilisation par les CHSCT qui ne connaissent pas forcément les ressources possibles, leur utilité ou leur contribution envisageable dans les actions de l'instance. À quoi ces acteurs servent-ils ? Comment peuvent-ils aider l'instance à progresser dans ses actions et faire face aux multiples enjeux de sécurité et de conditions de travail ?

Des enjeux importants où les ressources externes ont un rôle à jouer

Le CHSCT est une instance en mouvement permanent qui se trouve au centre de nombreuses transformations : évolutions réglementaires, changements organisationnels, évolutions des populations, nouveaux enjeux sociaux, nouvelles problématiques de conditions de travail et de risques professionnels... Afin de mieux appréhender toutes ces évolutions, les enjeux de la mobilisation des acteurs externes sont multiples pour l'instance :

- Mieux comprendre et percevoir les enjeux de l'évolution d'une réglementation. *Exemple : la loi sur la pénibilité.*
- Mieux connaître les problématiques ou thématiques nouvelles. *Exemple : les risques psychosociaux.*
- Être accompagné dans la réflexion de leur démarche. *Exemple : la structuration de la démarche de prévention d'un risque spécifique identifié.*
- Être outillé sur une méthodologie d'action et sur l'analyse du travail. *Exemple : comprendre le processus de survenue d'un accident de travail.*

> **Cas** de CHSCT :
>
> *Les acteurs externes présents dans cette entreprise interviennent à différents niveaux : ils apportent des éléments d'analyse (ils permettent notamment de recentrer le débat sur des éléments factuels) ou des conseils techniques utiles à l'analyse des accidents du travail.*
> *Sur des risques précis telle que l'utilisation des produits phytosanitaires, des membres externes ont été sollicités. Le médecin du travail a sensibilisé l'instance sur leur toxicité et sur le suivi des salariés exposés. Le conseiller prévention a travaillé avec l'instance sur les différentes formes de prévention possibles (de la réduction de l'exposition au port d'équipements de protection) pour les salariés. L'agent de la DIRECCTE a, quant à lui, rappelé les principes fondamentaux de la prévention des risques professionnels et la nécessité de réactualiser le Document unique.*

La seule instance de représentation du personnel qui peut disposer de compétences externes

La composition du CHSCT, contrairement aux autres instances du personnel, permet de disposer de compétences externes comme le médecin du travail, les services de prévention de la CARSAT/MSA, l'OPPBTP (pour les entreprises du bâtiment et des travaux publics) et l'inspecteur du travail. D'autres acteurs externes peuvent être mobilisés : le réseau ANACT, les experts CHSCT, les formateurs agréés, les services de santé au travail, les intervenants en prévention des risques professionnels... Des acteurs internes peuvent également être mobilisés en tant que personnes qualifiées : le responsable des ressources humaines, le management de proximité...
La réglementation, définie par les articles L4613-1 à 4 du Code du travail, ouvre des possibilités importantes à l'instance sur la mobilisation de ressources externes à condition d'en maîtriser le mode d'emploi.

Repères pour l'action du CHSCT

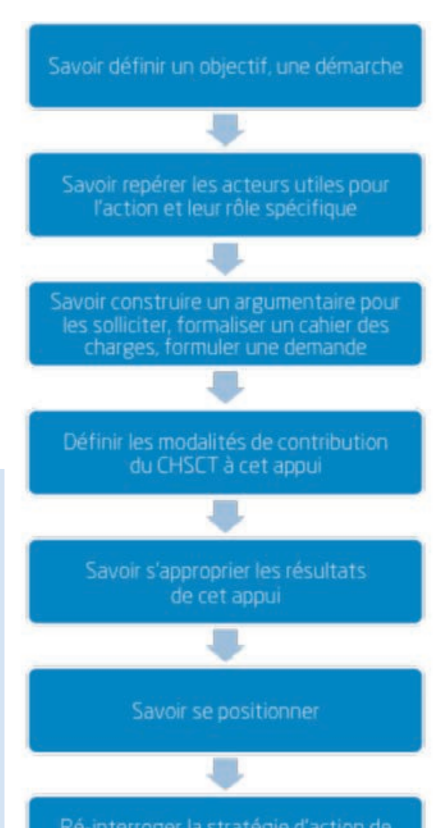
• Une démarche standard pour solliciter des ressources externes

Il s'agit pour le CHSCT, avant de se lancer dans l'action, de définir la nature de la contribution des ressources externes utile à sa démarche de réflexion, d'analyse et de prévention. Il s'agit également pour le CHSCT de savoir s'approprier les résultats de cet appui pour lui permettre de « se positionner » et de re-définir une nouvelle stratégie.

• Les contributions possibles des ressources externes pour aider le CHSCT dans ses actions

Mobiliser des compétences externes passe au préalable par un repérage de ces acteurs, de leurs missions et de leur utilité dans l'action en cours. Pour ce faire, les contributions possibles des ressources externes tournent autour de 3 enjeux pour l'instance :

Comprendre	Agir	S'outiller techniquement
• Avoir des éléments de veille réglementaire (informer des enjeux d'une nouvelle loi ou d'une nouvelle évolution technique ...). • Avoir des données/indicateurs pour suivre l'état de santé des salariés et des difficultés éventuelles rencontrées dans le travail (indicateur production/qualité...). • Comprendre les facteurs à l'origine des accidents, des dysfonctionnements organisationnels, etc.	• Avoir des éléments de compréhension sur telle pathologie ou tel risque (quels sont les facteurs de risque, quelles actions possibles ?...). • Avoir des éléments de structuration d'un projet de prévention. • Avoir des repères sur les actions de prévention possibles et sur leurs conditions de mise en œuvre.	• Disposer d'outils la mise en oeuvre d'un projet de prévention (analyse démographique, questionnaire...). • Avoir une sensibilisation méthodologique à l'analyse du travail/au questionnement du travail réel. • Appréhender les méthodes de conduite de projet pour donner un avis sur leur impact en matière de conditions de travail.



Une démarche en plusieurs étapes

Acteurs possibles	Des exemples de missions réalisées avec des CHSCT (au travers de situations rencontrées)
Médecin du travail	Informe les acteurs du CHSCT sur le risque TMS, donne des éléments statistiques sur l'état de santé des salariés, alimente la réflexion de l'instance au travers des analyses de postes
Inspection du travail	Informe les employeurs sur leurs obligations de mettre à jour le Document Unique et y intégrer les risques psychosociaux, visite l'entreprise accompagné d'acteurs du CHSCT
MSA/CARSAT	Donne des éléments de connaissance sur un risque particulier, aide les entreprises dans la construction de son projet prévention.
OPPBTP	Apporte un conseil sur un risque spécifique du BTP
ARACT	Sensibilise le CHSCT sur les problématiques de pénibilité et accompagne l'instance dans sa réflexion sur la prévention (analyse de terrain et recherche d'action possibles)
Expert CHSCT	Donne des orientations sur les origines des TMS et propose des axes de réflexion à débattre au sein de l'instance
Formateur CHSCT	Forme les élus et le président du CHSCT sur la pénibilité et les outille sur l'analyse du travail
Acteurs internes (DRH, responsable qualité/sécurité...)	Directeur des ressources humaines : apporte des éléments de compréhension sur les données relatives à l'absentéisme, sur la structuration des compétences... Chef d'équipe : donne des informations sur le travail réel et notamment présente les injonctions dans lesquelles se trouvent les salariés (faire vite et faire bien, par exemple).

Ce qu'il faut retenir

• Le CHSCT dispose d'une capacité de mobilisation importante d'acteurs externes et internes afin de mieux pouvoir aborder les sujets qu'il doit traiter. Ces acteurs peuvent être mobilisés à différents niveaux soit pour aider l'instance à se positionner, soit pour l'aider à comprendre, agir ou bien l'outiller techniquement sur des objets précis.

• La capacité du CHSCT et de chacun de ses acteurs à poser une demande, formuler une question auprès de ces ressources externes, est une étape essentielle de leur mobilisation, nécessitant au préalable un travail de clarification des objectifs de cette sollicitation.